



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Engagement y efectividad organizacional de la Empresa Transmad

S.A.C., Comas, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Farfan Cobeñas Joyce Nicole (ORCID: 0000-0002-6510-6944)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi familia por inculcarme valores, por brindarme su apoyo absoluto en cada etapa de mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por concederme la oportunidad de crecer a nivel profesional y cumplir mis objetivos.

Al asesor; por sus orientaciones, enseñanzas y por su preocupación por aportar a la calidad educativa.

A los trabajadores de la empresa TransMad S.A.C., Comas por la disposición y participación al momento de efectuar la recolección de datos para el proceso de la investigación.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Farfan Cobeñas Joyce Nicole con DNI N. ° 73002401, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se realiza en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de diciembre de 2019



Farfan Cobeñas Joyce Nicole
DNI: 73002401

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	10
2.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	13
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	13
2.5. PROCEDIMIENTOS	14
2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	15
2.7. ASPECTOS ÉTICOS	15
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

RESUMEN

El objetivo es determinar la relación entre Engagement y Efectividad Organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019, ya que es necesario en el funcionamiento de cada organización puesto que los colaboradores deben aceptar un compromiso con la institución con el fin de lograr cumplir metas propuestas por las mismas para lograr dicho objetivo se requiere citar conceptos como : Salanova (2009) Es el estado psicológico en el cual el colaborador se caracteriza por demostrar altos niveles de energía y vigor, demostrando dedicación y entusiasmo por el trabajo, llevando a una concentración y total absorción de las actividades laborales. Y Garcia (2003) La efectividad organizacional es un conjunto de criterios universales apropiados basados en percepción y objetivos (por ejemplo: adaptación, flexibilidad, supervivencia, entre otras) las cuales deben estar incluidas en todas las investigaciones; la importancia de esta investigación es mejorar la eficacia, eficiencia y efectividad del colaborador y a la vez comprometerse con la organización para mejorar y agilizar los procesos dentro y fuera de ella generando un mejor agrado por partes de clientes y aumentando su efectividad logrando así un mejor reconocimiento por parte de los clientes. Se cuenta con una metodología No experimental-Transversal, de forma aplicada y de tipo descriptiva-correlacional, medida bajo el instrumento llamado “encuesta” compuestas por 20 ítems (14 para Engagement y 6 para Efectividad Organizacional) la cual se somete bajo la escala de Likert a 102 colaboradores para lo cual se obtuvo una muestra de 81 colaboradores, de acuerdo a los resultados de análisis descriptivos e inferencial se concluye que la variable Engagement tiene relación con la variable Efectividad Organizacional.

Palabras claves: Engagement, Efectividad Organizacional, Absorción

ABSTRACT

The objective is to determine the relationship between Engagement and Organizational Effectiveness of the company TransMad SAC, Comas 2019, since it is necessary in the operation of each organization since employees must accept a commitment to the institution in order to achieve the goals proposed by the same to achieve this objective, it is necessary to cite concepts such as: Salanova (2009) It is the psychological state in which the collaborator is characterized by demonstrating high levels of energy and vigor, demonstrating dedication and enthusiasm for the work, leading to a concentration and total absorption of work activities. And Garcia (2003) Organizational effectiveness is a set of appropriate universal criteria based on perception and objectives (for example: adaptation, flexibility, survival, among others) which must be included in all research; The importance of this research is to improve the effectiveness, efficiency and effectiveness of the collaborator and at the same time commit to the organization to improve and streamline processes inside and outside of it, generating a better liking for customer parties and increasing its effectiveness thus achieving better recognition. by customers There is a Non-experimental-Transversal methodology, in an applied and descriptive-correlational way, measured under the instrument called “survey” composed of 20 items (14 for Engagement and 6 for Organizational Effectiveness) which is submitted under the scale of Likert to 102 collaborators for which a sample of 81 collaborators was obtained, according to the results of descriptive and inferential analysis, it is concluded that the Engagement variable is related to the Organizational Effectiveness variable.

Keywords: Engagement, Organizational Effectiveness, Absorption

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional el rubro maderero es un sector muy rentable puesto que capta la atención de clientes, ya que se utilizan productos a base de madera para mejorar la imagen de hogares, empresas, corporaciones, etc.; lo cual genera un constante crecimiento financiero en las empresas ligadas a este mercado, cabe decir en grandes empresas madereras de EE.UU. existe una gran efectividad organizacional tanto de los colaboradores como de las gerencias debido a aquello logran un gran posicionamiento en el mercado ya que los colaboradores se sienten comprometidos con sus empresas debido a esta circunstancia se crea un pequeño enlace extrínseco entre colaborador-empresa lo que conlleva a un buen trato hacia el cliente generando así clientes frecuentes lo que es una buena imagen para las organizaciones.

A nivel nacional las empresas madereras, se han visto envueltas por una gran demanda, la cual no se puede solventar fácilmente, debido a este problema surge la poca efectividad organizacional en las empresas de este sector, generando inconvenientes a los clientes, ya sea por el poco personal, personal no capacitado, deficiencia en productos, entre otros. Lo cual genera pérdidas de clientes debido a que no están preparados para afrontar dichos problemas, por lo tanto, las empresas madereras peruanas no suelen tener una buena efectividad lo que quiere decir que: La empresa que trate mejor a un cliente, brinde productos de calidad y buenas promociones logra la mayor atención del cliente generando así un mercado inestable.

A nivel Local las empresas madereras, se han visto envueltas por una gran demanda, la cual no se puede solventar fácilmente, debido a este problema surge la poca efectividad organizacional en las empresas de este sector, generando inconvenientes a los clientes, ya sea por el poco personal, personal no capacitado, deficiencia en productos, entre otros. Lo cual genera pérdidas de clientes debido a que no están preparados para afrontar dichos problemas, por tal motivo la empresa Castor S.A.C. tuvo problemas en la efectividad organizacional debido a que sus trabajadores no se sentían comprometidos con la empresa lo cual obtuvo como resultado el cierre de varias de sus sucursales.

La empresa TransMad S.A.C. Comas 2019 líder en el rubro maderero busca generar una mayor eficiencia y eficacia por tal motivo es necesario aplicar el Engagement y la capacitación en las distintas áreas con el fin de poder obtener un mejor desempeño como organización, la problemática surge gracias a la observación del desempeño del personal por lo cual se considera como objeto de investigación la relación entre Engagement y

Efectividad Organizacional, con el fin de afrontar los cambios constantes de este mercado ya sea de forma política (según leyes del cuidado del medio ambiente) o de empresas informales que ofertan productos de mala calidad a bajo precio.

Palacios & Souza (2018) En su artículo científico el objetivo es identificar el poder de predicción del auto concepto profesional y las creencias personales, en relación al compromiso afectivo. El estudio fue realizado con datos recogidos de 405 colaboradores brasileños, mediante un cuestionario con índices de confiabilidad satisfactorios (α entre .75 y .91). Los resultados revelan la influencia significativa del auto concepto y las creencias personales en la predicción del compromiso ($R^2 = .20$). La visión de los colaboradores que tienen de sí mismas y las creencias compartidas sobre el trabajo en equipo son elementos importantes ya que se desarrollan vínculos entre participantes de los distintos equipos laborales.

Marisut (2015) En su artículo científico el objetivo es investigar la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 16 y 8 ítems en un muestreo de 146 profesores de la localidad. Se usaron análisis de forma exploratoria y confirmatorios, con lo cual se obtuvo un resultado que la UWES cuenta con adecuadas posesiones psicométricas, respetando una estructura tridimensional; la versión de 8 ítems demuestra la mejor versión de ajuste en los índices, para futuros estudios deben confirmar dichos hallazgos.

Balwant (2019)) En su artículo científico el objetivo es mostrar que (a) el liderazgo transformacional está relacionado con el desempeño de los equipos de proyecto a través del compromiso laboral y (b) la distancia del líder modera la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral. El modelo de mediación moderado propuesto se probó con 180 estudiantes en un curso de gestión de pregrado y trabajando en equipos de proyecto. Los hallazgos solo respaldaron la relación entre el compromiso laboral y el desempeño, por lo tanto, el liderazgo transformacional no parece ser útil en los equipos de proyectos de pregrado. Sin embargo, el efecto moderador no significativo reveló un hallazgo inesperado de una relación directa y marginalmente significativa entre la distancia del líder y el compromiso laboral.

Nobuyuki & Mitsuru (2018) En su artículo científico el objetivo es analizar la relación entre el compromiso laboral (WE) y el desempeño laboral en base a los datos de 3,296 individuos obtenidos en una encuesta en Internet. Primero, el análisis se realizó con WE como una variable explicativa, así como con el desempeño laboral, que se midió como la diferencia en las evaluaciones personales y de compañeros de trabajo, como una variable

objetiva, y sin embargo no se encontró una relación clara. El desempeño laboral se usó luego como una variable explicativa y WE como una variable objetiva, y ese análisis descubrió una clara relación inversa de U entre los dos. En otras palabras, WE es bajo cuando el desempeño laboral es bajo o alto, y alto cuando el desempeño laboral está en el rango medio. Además, cuando se realizó un análisis con la predicción de que la suma de, en lugar de las diferencias en las evaluaciones personales y de compañeros de trabajo, tendrá una fuerte relación con WE, Se descubrió que había una relación lineal clara y positiva entre los dos. En otras palabras, cuanto más se evalúa a una persona, no solo a uno mismo, sino también a sus compañeros de trabajo, mayor será el WE.

Nerstad, Wong & Richardsen (2019) En su artículo científico el objetivo es proponer que los empleados se comprometan demasiado, pueden quemarse debido al agotamiento de los recursos. Sugerimos además que este resultado negativo depende del clima psicológico motivacional percibido (clima de dominio y desempeño) en el trabajo. Un estudio de campo de dos olas de 1081 empleados reveló una relación invertida en forma de U entre el compromiso laboral y el agotamiento. Este hallazgo sugiere que los empleados con demasiado compromiso laboral pueden estar expuestos a un mayor riesgo de agotamiento. Además, un clima de desempeño, con su énfasis en la comparación social, puede mejorar, y un clima de dominio, que se centra en el crecimiento, la cooperación y el esfuerzo, puede mitigar la probabilidad de que los empleados se vuelvan cínicos hacia el trabajo, una dimensión importante del agotamiento.

Ribeiro, Isabel & Marta (2019) En su artículo científico el objetivo es examinar los predictores y los factores asociados al compromiso afectivo. La metodología es cuantitativa-longitudinal, los cuales arrojaron como resultado la búsqueda de más temas que se relación al compromiso, las limitaciones metodológicas y se hacen sugerencias para futuras investigaciones mejorar más esta investigación.

Graciela (2019) En su artículo científico el objetivo es demostrar que los indicadores de desgaste y compromiso laboral en un sector de empleados publicos mediante el modelo burnout-engagement. La metodología es descriptiva-explicativa, una muestra de 147 colaboradores de distintas áreas administrativas en un organismo público, donde se aplicó un cuestionario para la obtención de datos, concluye que: la prevención al desgaste laboral como factor psicológico y el fortalecimiento del compromiso laboral y la revalorización del empleo público.

Nunes, Duarte & Dill (2019) En su artículo científico el objetivo es investigar la estructura interna y la confiabilidad del cuestionario D'engagement Paternel (QEP). La

metodología consta de 300 participantes bajo una encuesta de 36 preguntas divididas en 5 dimensiones, bajo análisis psicométricos los cuales incluyeron procedimientos como traducción inversa, análisis factorial y análisis de confiabilidad, Se concluye que: Es valida la escala ya que se evidencio de forma satisfactoria, con respecto a las limitaciones de estudio (fueron demostradas), por lo cual se recomienda el uso del cuestionario para futuras investigación.

Martins & Duarte (2019) En su artículo científico el objetivo es es proponer un modelo de evaluación según el compromiso del estudiante a distancia. La metodología consta de un cuestionario de 50 preguntas bajo la escala de Likert, a una muestra de 75 estudiantes y un análisis factorial confirmatorio. Conclusión: Se realizó una mejora en la propuesta de evaluación en la participación del estudiante por lo cual se aplicó un algoritmo de cálculo.

Jansen, Rauch & Erasmus (2019) En su artículo científico el objetivo es describir las percepciones de los representantes de la comunidad con respecto a los compromisos de aprendizaje. La metodología es descriptiva de diseño cualitativa se usaron entrevista para la obtención de datos a una muestra de 8 representantes de la comunidad los cuales fueron muestreados intencionalmente mediante un análisis cualitativo inductivo. Conclusión; se demuestra que se alcanzaron los objetivos de capacitación, bienestar, salud y justicia de los miembros de la comunidad.

Mercali & Costa (2019) En su artículo científico el objetivo es identificar y analizar los antecedentes del compromiso laboral a través de las demandas laborales y los recursos de los profesores de educación superior. La metodología es de enfoque cuantitativo, el instrumento es un cuestionario en línea, la muestra comprende de 506 profesores, los datos obtenidos en los cuestionarios fueron analizados mediante la estadística descriptiva, t de student y análisis de varianza. Se concluye que: los profesores tienen niveles medios de compromiso, los cuales hacen su ejecución de tareas asignadas de forma muy inestable, por lo tanto, los profesores reciben demandas constantes por la poca eficacia en el trabajo y lo cual perjudica a la institución.

Lupano & Waisman (2018) En su artículo científico el objetivo es analizar el concepto compromiso laboral y la relación con la performance y la satisfacción laboral. La metodología se realizó a través de una entrevista realizada a 38 voluntarios de la población, de tipo descriptivo- correlacional, la cual arrojo una conclusión que existe

conexión entre las variables mencionadas gracias a los datos obtenidos en el campo aplicado.

Arraigada & Pujol (2018) En su artículo científico el objetivo es determinar las propiedades psicométricas de la versión en español de la Utrecht Work Engagement Scale, en su versión reducida de nueve ítems (UWES-9). La metodología consta de 2 muestras independientes y no probabilísticas de trabajadores argentinos siendo una muestra de 642, se utilizó un cuestionario presencial uniforme, se realizaron análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach), análisis factorial confirmatorio, varianza media extraída, relación entre la varianza media extraída y la varianza compartida y validez empírica. Arrojando un resultado de satisfacción en la consistencia interna, aunque bajos niveles en la validez discriminante; existe elevadas correlaciones observadas en las dimensiones, debido a esto se indica que una solución unidimensional podría ser aceptable.

Farina, Rodrigues & Hutz (2018) En su artículo científico el objetivo es determinar la relación entre el flujo y el compromiso laboral. La metodología se basa en investigaciones (se usaron como recolección de datos), lo cual dio 49 investigaciones (población) que fueron seleccionados según la información que presentaban, el año, conceptos, arrojando como resultado que el compromiso y el flujo laboral tienen relación positiva media, cabe decir aún existe la necesidad de más información.

García (2014) En su artículo científico el objetivo es determinar como fundamento el concepto del capital social con el fin de ser planteado como un todo, lo cual se relaciona con la gestión de los procesos sociales que emiten las organizaciones, destacándose la gestión del conocimiento de quienes la integran. La metodología es un documental descriptivo del conocimiento idiosincrático, haciendo referencia a los constantes objetivos que se plantean en la gerencia como son la optimización del capital social como: retos estructurales de forma relacional o cognitiva. La conclusión indica que toda organización posee recursos ya sea un bien de activos o a una buena imagen que brinda, la cual es lograda gracias al compromiso que emiten sus trabajadores

McCormack & Dewing (2015) en su artículo el objetivo es determinar la relación entre el concepto y la aplicación del compromiso laboral. La metodología consta de 30 artículos de forma descriptiva-aplicada. Se concluye que: Existe relación entre ambas variables, pero se necesita explorar más teorías sobre el compromiso y como son

aceptadas en las distintas culturas.

Rothmann, Jorgensen & Hill (2011) en su artículo el objetivo es determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el compromiso laboral. La metodología consta de tres grupos de empleados, para lo cual se utilizó como objeto recolector una encuesta de las cuales se extrajeron muestras aleatorias y estratificadas. Se concluye que: Las organizaciones deben considerar la opinión de los colaboradores para mejorar el compromiso laboral.

Saks (2017) en su artículo científico el objetivo fue determinar la relación entre el compromiso de los empleados y la efectividad laboral, Se usó una Metodología descriptiva-Correlación, con enfoque cuantitativo de forma aplicada a una muestra de 14 colaboradores de la empresa Minsu. Se concluye que: existe relación positiva entre ambas variables, lo cual indica que según el compromiso que tengan, medirá la evolución de la empresa.

Delgado & Ventura (2018) Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa. El principal objetivo es determinar la relación entre la efectividad organizacional con la gestión de recursos humanos. La metodología empleada es cuantitativa de diseño descriptivo – correlacional. Con una población de 83 docentes, se utilizó como objeto de medición el cuestionario. Los datos procesados fueron utilizados de la estadística descriptiva e inferencial, teniendo como resultado que existe relación entre ambas variables la cual fue comprobado mediante el Rho de Spearman.

Velázquez (2018) Gestión del Conocimiento y la Efectividad Organizacional en el centro de operaciones de la empresa Ecocentury. El principal objetivo es la determinación entre la conexión de la gestión del conocimiento y la efectividad organizacional. La metodología empleada es de diseño observacional-sistemático-cuantitativo-transversal prospectivo, tipo: Descriptivo-Correlacional, con una población de 50 trabajadores bajo un muestreo no probabilístico, aplicando como instrumento de medición el cuestionario. Concluye que existe relación entre ambas variables la cual sirve para tener una buena dirección y control organizacional.

Maruja & Carhuacusma (2018) Gestión directiva por competencias y la Efectividad Organizacional del personal en Essalud. El fin de la presente investigación es conocer la relación entre la gestión directiva por competencias y la efectividad organizacional. Se empleo una metodología aplicada, para recolectar datos se empleó la técnica de la encuesta bajo la escala de Likert, la muestra consta de 36 trabajadores que laboran en la

institución. Los resultados arrojados por la prueba de hipótesis son del 87% sig. ($p=0.00$), al nivel de confianza del 95%, demostrando que existe una relación positiva o de forma directa.

Cespedes (2017) El Empowerment y su relación con la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas. El objetivo es: explicar la relación del empowerment con la efectividad organizacional. Se cuenta con una población de 50 directores la cual fue mediante una muestra aleatoria simple, aplicando la metodología descriptiva-correlacional, no experimental de corte transversal, la cual arrojó como resultados una confianza del 95% ($p=0.00$), lo cual demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables.

Bobadilla, Callata y Caro (2015) Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El Rol De La Orientación Cultural En Una Empresa Global para obtener el grado de Magíster, en la Universidad del Pacífico del Perú. El fin general fue: Apuntar a fortalecer la cultura Misión de la organización a fin de optimizar el nivel de Engagement de los colaboradores, tomando en consideración la orientación cultural individualista. Realizo el estudio con un diseño tipo cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional no probabilístico con una muestra de 219 colaboradores de participación voluntaria, donde para la variable Engagement utilizó el Utrecht Work Engagement (UWES)

Espinosa (2017) en su tesis El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios para obtener el grado de maestro en la Universidad Peruana de Ciencia Aplicadas Lima, Perú. La finalidad del estudio fue: Determinar relación que existe entre el Engagement y la productividad en una empresa de servicios. Trabajo la variable Engagement referenciado por el modelo de demandas y recursos laborales de Schaufeli, utilizando la escala de UWES. y la variable productividad bajo un estudio de Gerben Van Der Vegt, Ben Emans y Evert Van De Vliert en el 2000. Se concluyó que: El Engagement en el área laboral demuestra un positivismo reflejado en la productividad por parte de los empleados, lo cual confirma a que punto quiso llegar esta investigación.

Arango (2015) Prácticas de recursos humanos y su relación con el Engagement de los empleados en una institución de educación superior en la ciudad de Bogotá; Su principal objetivo es: explicar la relación entre las PRH y el Engagement de los empleados. Cuya investigación fue de tipo correlacional transaccional no experimental, trabajo con una muestra de 72 trabajadores de las distintas áreas de la organización, para la cual utilizó el cuestionario de Engagement UWES; en conclusión, se obtuvieron resultados favorables los cuales muestran que las PRH, tienen una directa relación estadística con el

Engagement y sus componentes como: Vigor, dedicación y absorción, cabe decir de forma diferenciada

Miravalles (2016) El Engagement en Teletrabajadores y Trabajadores de empresas de Sistemas de la ciudad Córdoba. El objetivo General fue: Analizar el desarrollo del Engagement en teletrabajadores y trabajadores de mandos medios de medianas y grandes empresas de sistemas de la ciudad de Córdoba”. El estudio tuvo metodología cualitativa, bajo la técnica de entrevista a profundidad, usando como instrumento una guía de pautas, bajo los trabajadores de las empresas mencionadas, tomando como muestra 10 trabajadores de medianas empresas y 10 en empresas grandes. El estudio concluyo indicando la importancia de comprender los perfiles de los trabajadores en desarrollo de tecnología según la sociedad local, para luego desarrollar en ellos en Engagement para lograr resultados positivos en la organización

Rivera (2019) la Efectividad Organizacional en la dirección de promoción y protección de los derechos fundamentales y de la Seguridad y Salud en el trabajo. El objetivo principal se basa en la poca efectividad organizacional y el desconocimiento de las herramientas que el entorno ofrece. Se realiza una metodología en base al sistema de variables, el cual es un elemento de suma importancia de la cibernética organizacional, la cual está distribuida en dos etapas de suma importancia, la primera: Efectuar un diagnóstico del sistema identificado y detectar problemas a nivel operativo. La recopilación de datos se dio mediante entrevistas, observaciones y encuestas. Llegando a la conclusión de la influencia del modelo de sistemas de variables en la efectividad organizacional.

Ballesteros (2019) En su artículo científico es indica que el engagement se ha fortalecido de forma creciente dentro de las ciencias sociales a tal punto de ser para algunos, una corriente fundamental para la comunicación pública.

Serralde (2012) En su artículo científico indica que es el grado que obtiene una organización al momento de observar los resultados planteados.

Problema General ¿Cuál es la relación entre Engagement y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019? Problemas Específicos. ¿Cuál es la relación entre el vigor y la efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019? ¿Cuál es la relación entre la dedicación y la efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019? . ¿Cuál es la relación entre la absorción y la efectividad organizacional de la empresa TransMad? S.A.C., Comas 2019?

La presente investigación ofrece aportes referentes al tema del Engagement y a la efectividad organizacional la cual es beneficiante para los colaboradores debido a la posible capacitación constante con la cual se contará para una mejora de la organización además se busca comprometer a los colaboradores con la empresa para mejorar el rendimiento. Los resultados obtenidos serán de mucha utilidad para las organizaciones y los colaboradores debido a una mejora en el clima laboral y a las mejoras realizadas en base a su entorno. La empresa TransMad. Se verá beneficiada con el resultado de la presente investigación ya puede implementar las mejoras mencionadas y a las organizaciones que presenten una problemática similar. La metodología y el proyecto aplicado sirven para brindar información para futuros trabajos de investigación científica, estudios o temas similares a estos.

Hipótesis General. Existe relación entre Engagement y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019. Hipótesis Especificas Existe relación entre el vigor y la efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019. Existe relación entre la dedicación y la efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019. Existe relación entre la absorción y la efectividad organizacional de la empresa TransMad. S.A.C., Comas 2019. Objetivo General. Determinar la relación entre Engagement y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019. Objetivos Específicos Determinar la relación entre el vigor y la efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019. Determinar la relación entre la dedicación y la efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019. Determinar la relación entre la absorción y la efectividad organizacional de la empresa TransMad. S.A.C., Comas 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Enfoque: Cuantitativo

Gonzales & Ruiz (2011) En su artículo científico indica que un enfoque cuantitativo asocia al método deductivo o a la relación que se dan entre variables

2.1.2. Nivel: Descriptivo-Correlacional

Descriptivo: Mohammad (2000) Se trata de saber el dónde, cuando, como, quien y por qué del sujeto que se estudia.

Correlacional: Bernal (2006) tiene como finalidad demostrar o investigar la relación entre variables o los resultados dados, sin explicar que una causa sea parte de la otra.

2.1.3. Diseño Metodológico: No experimental-Corte Transversal

Hurtado & Garrido (2007) Como evoluciona en el tiempo una o más variables, haciendo solo una medición sin inferir con las variables observadas.

2.1.4. Tipo de investigación: Aplicada

Mohammad (2005) Establece estrategias en base a una toma de decisiones con el fin de resolver dificultades.

2.1.5. Método de investigación: Hipotético deductivo

Sánchez (2012), Busca la solución lógica ante los problemas planteados.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1.1. Variables:

Variable 1: Engagement

Salanova (2009) Es el estado psicológico en el cual el colaborador se caracteriza por demostrar elevados niveles de energía y vigor, demostrando dedicación y entusiasmo por el trabajo, llevando a una concentración y total absorción de las actividades laborales.

Malden & Bailey (2017) en su artículo indica que el Engagement se enfoca principalmente en las características de los colaboradores al momento de realizar una labor.

Bakker (2017) en su artículo define como compromiso laboral a la acción que toma el

colaborador con la organización o empresa, con el único propósito de cumplir los objetivos propuestos en un periodo de tiempo determinado.

Dimensión 1: Absorción

Schaufeli (2009) Percibir el tiempo ligeramente ya que el colaborador se encuentra plenamente concentrado y envuelto en sus labores, por lo cual es difícil despegarse de sus labores. Indicadores: Concentración, Conexión

Dimensión 2: Vigor

Schaufeli (2009) Capacidad de invertir en el área laboral ante posibles situaciones de gran dificultad con buenos niveles de energía y resiliencia mental. Indicadores: Energía, Voluntad, Resiliencia

Dimensión 3: Dedicación

Schaufeli (2009) Experimentar un entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío gracias a la motivación que se percibe en el ambiente laboral. Indicadores: Entusiasmo, Orgullo

Variable 2: Efectividad Organizacional

Garcia (2003) en su artículo define: la efectividad organizacional es un conjunto de criterios universales apropiados basados en percepción y objetivos (por ejemplo: adaptación, flexibilidad, supervivencia, entre otras) las cuales deben estar incluidas en todas las investigaciones.

Dimensión 1: Percepción

Garcia (2003) Hacer hincapié a las metas propuestas por toda organización, se considera como conjunto de personas que se comunican entre sí para alcanzar una serie de metas, es decir, resultados antes de tiempo. Indicadores: Meta

Dimensión 2: Objetivos

Garcia (2003) Deben ser susceptibles y de fácil alcance, evitando posibles desviaciones siendo claros y precisos. Indicadores: Claridad, Alcanzable

Tabla 01: Operacionalización de las variables Engagement y Efectividad Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Engagement	Salanova (2009) Es el estado psicológico en el cual el colaborador se caracteriza por demostrar altos niveles de energía y vigor, demostrando dedicación y entusiasmo por el trabajo, llevando a una concentración y total absorción de las actividades laborales.	Se aplica el engagement en el trabajo considerando las tres dimensiones propuestas como son Absorción, vigor y dedicación, utilizando el instrumento (cuestionario) en base a la Escala de Likert, para el procesamiento de datos se usó el SPSS 24	Absorción	Concentración	1-2-3-4-5-6	Ordinal Tipo Likert	
				Conexión			
			Vigor	Energía			
				Voluntad			
Efectividad Organizacional	García (2003) Efectividad organizacional: en su artículo científico define: La efectividad organizacional es un conjunto de criterios universales apropiados basados en percepción y objetivos (por ejemplo: adaptación, flexibilidad, supervivencia, entre otras) Las cuales deben estar incluidas en todas las investigaciones.	Se busca emplear en la organización considerando las dimensiones propuestas con el fin de obtener una mayor eficacia en el entorno laboral y en toda la organización.	Dedicación	Orgullo	11-12-13-14	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3)A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Bajo
				Entusiasmo			Medio
			Percepción	Metas	15-16		Alto
				Claridad			
			Objetivos	Alcance	17-18-19-20		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Narváez (2006). El conjunto de elementos (personas, números, animales, etc.) que tienen una o varias características similares.

Es conformada por 102 colaboradores de la empresa TransMad que se encuentran distribuidas en distintas áreas, funciones, etc.

2.3.2. Muestra

Narvaez (2006) Pequeña agrupación de una población. Está conformada por 81 colaboradores de la empresa TransMad S.A.C. Comas

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

N = Población = 102

e = Margen de Error = 0.05

Z = Grado de Confianza = 1.96

p = Probabilidad de que ocurra el evento =0.5

q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento =0.5

$$n = 81$$

2.3.3. Muestreo

2.3.3.1. Muestreo Probabilístico: aleatorio simple

Narváez (2006) Referencia al método analítico de una muestra.

a. Criterio de inclusión: Damas y varones que cuenten con la mayoría de edad

b. Criterio de exclusión: Problemas mentales

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica: Encuesta

Bernal (2010) Conjunto de incógnitas con el fin de recolección de datos.

2.4.2. Instrumento: Cuestionario

Bernal (2010), Incógnitas diseñadas con el fin de cumplir objetivos en una investigación

2.4.3. Validez del instrumento: Juicio de expertos

Definido por el juicio de cuatro expertos: Tabla 2

Variable	Validador	Aplicabilidad
Engagement y Efectividad Organizacional	Dr. Alva Arce Cesar	Aplicada
	MBA. Barca Barrientos Jesús Enrique	Aplicada
	Dr. Vázquez Espinoza Juan Manuel	Aplicada
	Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicada

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Bernal (2010) Produce resultados iguales debido a las reiteradas aplicaciones del instrumento ya sea a un objeto o individuo. Para obtener la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Crombach.

Tabla 03: Niveles de confiabilidad

Coeficiente	Relación
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Confiabilidad de las Variables Marketing Digital y Ventas

Tabla 4. Resumen de procesamiento de datos

	N	%
Válido	10	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Resultado de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	20

Fuente: Elaboración propia

Se aplicó a una prueba piloto compuesta por 10 encuestados, mediante el programa SPSS V24, donde se puede observar que el nivel de confiabilidad de la variable Engagement es 0,807 por consiguiente el instrumento que se utiliza en las variables es fuerte en el nivel de confiabilidad

2.5. Procedimientos

1era etapa: Elaboración de la encuesta (instrumento)

2da etapa: Permiso de la organización para hacer uso del instrumento dentro de sus instalaciones.

3ra etapa: Aplicación del instrumento

2.6. Métodos de análisis de datos

2.6.1. Método descriptivo

Viedma (2015) Describe a las variables según su estado o comportamiento

2.6.2. Método inferencial

Viedma (2015) Recolecta datos de la muestra para obtener una idea concreta de la población, fundamentando la teoría probabilística.

2.7. Aspectos éticos

Se busca la transparencia, la ética, el uso y el buen desempeño del instrumento con el fin de obtener resultados exitosos, cabe decir la realización de las encuestas es de forma voluntariada, se respeta la libre opinión y la reserva de identidad, se espera tener un proyecto exitoso gracias a que los datos obtenidos no han sido alterados.

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de Normalidad

Población > 50 = Kolmogorov-Smirnov; Población < 50 = Shapiro-Wilk

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,121	81	,005	,964	81	,022
Efectividad Organizcional	,146	81	,000	,939	81	,001

Fuente: Elaboración Propia

Se obtuvo la siguiente información por lo tanto se utilizará la prueba de Kolmogórov-Smirnov

Tabla 6: Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable Engagement y Efectividad Organizacional

	Estadístico	Gl	Sig.
Engagement	0.121	81	0.005
Efectividad Organizacional	0.146	81	0.000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se detalla que: Las variables Engagement y Efectividad Organizacional provienen de una distribución no paramétrica arrojando un $p < 0,05$ para las dos variables

3.2. Análisis Descriptivo:

Tabla 7: Estadísticos de datos de la dimensión Absorción

Absorción		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Nivel Bajo	35	43.2
	Nivel Medio	25	30.9
	Nivel Alto	21	25.9
	Total	81	100.0

Interpretación: el 43,2% de los encuestados en un nivel bajo indican que suelen distraerse con facilidad ante cualquier eventualidad lo cual genera retraso en la productividad , el 30,9% en un nivel medio indican que es importante concentrarse en las labores ya que prefieren evitar llamadas de atención o problemas con gerencia , mientras que el 25,9% en un nivel alto (colaboradores de gerencia) indican que deben estar concentrados ya que depende ellos tener una buena productividad , entrega y un mejoramiento en la organización.

Tabla 8: Estadísticos de datos de la dimensión Vigor

Vigor		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Nivel Bajo	27	33.3
	Nivel Medio	31	38.3
	Nivel Alto	23	28.4
	Total	81	100.0

Interpretación: El 38,3% en un nivel medio indican que en ciertos momentos ofrecen ideas de solución ante los problemas laborales que surgen, el 33,3% en un nivel bajo indican que no suelen tener grado de reacción ante eventualidades laborales y el 28,4% en un nivel alto (Colaboradores de Gerencia, jefes de áreas, Gerencia) indican que brinda

ideas ante el surgimiento de cualquier problema, son proactivos y toman decisiones de forma rápida.

Tabla 9: Estadísticos de datos de la dimensión dedicación

Dedicación		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Nivel Bajo	27	33.3
	Nivel Medio	35	43.2
	Nivel Alto	19	23.5
	Total	81	100.0

Interpretación: El 43,2% de los encuestados en un nivel medio indican que no suelen dedicarse de lleno a las labores debido a la falta de motivación que se brinda, el 33,3% en un nivel bajo indican que solo trabajan de forma monótona debido a que la empresa no brinda incentivos no suelen comprometerse en agilizar los procesos de productividad y el 19% en un nivel alto indican que realizan las labores de forma eficaz ya que esperan un ascenso o forman parte de gerencia.

Tabla 10: Estadísticos de datos de la dimensión Percepción

Percepción		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Nivel Bajo	28	34.6
	Nivel Medio	34	42.0
	Nivel Alto	19	23.5
	Total	81	100.0

Interpretación: El 42% de encuestados en el nivel medio indican que perciben un ambiente laboral inestable lo cual genera que no exista mucho compromiso de parte del colaborador hacia la organización , el 34,6% en el nivel bajo indican que no perciben ningún compromiso de la organización hacia ellos por lo cual no se comprometen a realizar sus labores de forma eficaz y el 23,5% en el nivel alto (Jefes de áreas y gerencia) indican que los colaboradores deben cumplir sus labores debido a que de ellos depende la organización

Tabla 11: Estadísticos de datos de la dimensión Objetivos

Objetivos		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Nivel Bajo	28	34.6
	Nivel Medio	34	42.0
	Nivel Alto	19	23.5
	Total	81	100.0

Interpretación: El 44,4% de encuestados en el nivel bajo indican que el apoyo laboral es bajo por lo cual no se pueden cumplir los objetivos propuestos ya que deciden inferir en

la toma de decisiones, el 39,5% en el nivel medio indican que suelen cumplir los objetivos de productividad propuestos ya que forma parte de sus labores y el 16% en un nivel alto (jefes de área y gerencia) indican que la obtención de objetivos es fundamental ya que de ellos depende tener una buena organización.

3.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General: Existe relación significativa entre el Engagement y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

Hg: Existe relación significativa entre el Engagement y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

H0: No Existe relación significativa entre el Engagement y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

Tabla 12: Escala de Coeficiente de Correlación

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Elaboración Propia

Nivel de significancia

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.5$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza H0

$p > \alpha$: se acepta H0

Valor significativo:

Sig.=p

Tabla 13: Correlación de Variables Engagement y Efectividad Organizacional

Correlaciones			Engagement	Efectividad Organizacional
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1.000	.781**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	81	81
	Efectividad Organizacional	Coeficiente de correlación	.781**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	81	81

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El Rho de Spearman que arroja la siguiente correlación es de 0,781, gracias a la tabla 12 se puede decir que cuenta con una correlación positiva considerable; puesto que la Sig.=0.00 por lo tanto al observar la regla de decisión se concluye que: se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1: Existe relación significativa entre el vigor y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

He: Existe relación significativa entre el vigor y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

H0: No Existe relación significativa entre el vigor y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

Tabla 14: Correlación de la dimensión Vigor y la variable Efectividad

Correlaciones			Vigor	Efectividad Organizacional
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1.000	.605**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	81	81
	Efectividad Organizacional	Coeficiente de correlación	.605**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	81	81

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El Rho de Spearman que arroja la siguiente correlación es de 0,605, gracias a la tabla 12 se puede decir que cuenta con una correlación positiva media; puesto

que la Sig.=0.00 por lo tanto al observar la regla de decisión se concluye que: se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la dedicación y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

He: Existe relación significativa entre la dedicación y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

H0: No Existe relación significativa entre la dedicación y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

Tabla 15: Correlación de la dimensión Dedicación y la variable Efectividad

Correlaciones			Dedicación	Efectividad Organizacional
Rho de Spearman	Dedicación	Coefficiente de correlación	1.000	.591**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	81	81
	Efectividad Organizacional	Coefficiente de correlación	.591**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	81	81

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El Rho de Spearman que arroja la siguiente correlación es de 0,591, gracias a la tabla 12 se puede decir que cuenta con una correlación positiva media; puesto que la Sig.=0.00 por lo tanto al observar la regla de decisión se concluye que: se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la absorción y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

He: Existe relación significativa entre la absorción y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

H0: No Existe relación significativa entre la absorción y la Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019.

Tabla 16: Correlación de la dimensión Absorción y la variable Efectividad Organizacional

		Correlaciones	Absorción	Efectividad Organizacional
Rho de Spearman	Absorción	Coeficiente de correlación	1.000	.785**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	81	81
	Efectividad Organizacional	Coeficiente de correlación	.785**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	81	81

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El Rho de Spearman que arroja la siguiente correlación es de 0,785, gracias a la tabla 12 se puede decir que cuenta con una correlación positiva considerable; puesto que la Sig.=0.00 por lo tanto al observar la regla de decisión se concluye que: se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

- Se tiene como objetivo general determinar la relación de las variables Engagement y Efectividad Organizacional de la empresa TransMad S.A.C , Comas 2019 , para la demostración de esta investigación se utilizó el Rho de Spearman la cual indica una bilateralidad (Sig=0.00) menor a la de la regla de decisión ($p < 0.05$) por consiguiente se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula ; El valor arrojado por el Rho de Spearman es de 0,781 y al momento de comparar con la tabla 05 se deduce que existe una relación positiva considerable. Para esta investigación se tienen como referentes teóricos a: Salanova, M. (2009) que indica que el Engagement es el estado psicológico en el cual el colaborador se caracteriza por demostrar altos niveles de energía y vigor, demostrando dedicación y entusiasmo por el trabajo, llevando a una concentración y total absorción de las actividades laborales, y a Garcia, M. (2003) en su artículo indica que la efectividad organizacional es un conjunto de criterios universales apropiados basados en percepción y objetivos (por ejemplo: adaptación, flexibilidad, supervivencia, entre otras) las cuales deben estar incluidas en todas las investigaciones; Como referente Metodológico a Graciela R. (2019) en su artículo científico consta de la siguiente metodología: descriptiva-explicativa, una muestra de 147 colaboradores de distintas áreas administrativas en un organismo público, donde se aplicó un cuestionario para la obtención de datos, y como problemática similar: Maruja A. & Carhuacusma M. (2018) en su tesis “Gestión directiva por competencias y la Efectividad Organizacional del

personal en Essalud Huancavelica -2018 la cual obtuvo como resultado: la prueba de hipótesis hallada es del 87% sig. ($p=0.00$), al nivel de confianza del 95%, demostrando la relación positiva o directamente proporcional.

- Se tiene como objetivo específico determinar la relación de la dimensión Vigor y la variable efectividad Organizacional de la empresa TransMad S.A.C , Comas 2019 , para la demostración de esta investigación se utilizó el Rho de Spearman la cual indica una bilateralidad (Sig=0.00) menor a la de la regla de decisión ($p<0.05$) por consiguiente se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula ; El valor arrojado por el Rho de Spearman es de 0,605 y al momento de comparar con la tabla 05 se deduce que existe una relación positiva media. Para esta investigación se tienen como referentes teóricos a: Schaufeli (2009) Voluntad de invertir en el trabajo ante situaciones de gran dificultad con altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se labora, y a Garcia, M. (2003) en su artículo nos indica que la efectividad organizacional es un conjunto de criterios universales apropiados basados en percepción y objetivos (por ejemplo: adaptación, flexibilidad, supervivencia, entre otras) las cuales deben estar incluidas en todas las investigaciones; Como referente Metodológico a Arango (2015) la cual tiene la siguiente metodología : de tipo correlacional transaccional no experimental, trabajo con una muestra de 72 trabajadores de las distintas áreas de la organización y como problemática similar a Lupano & Waisman (2018) en su artículo científico concluye que : existe conexión entre las variables mencionadas gracias a los datos obtenidos en el campo aplicado.

- Se tiene como objetivo específico determinar la relación de la dimensión Dedicación y la variable efectividad Organizacional de la empresa TransMad S.A.C , Comas 2019 , para la demostración de esta investigación se utilizó el Rho de Spearman la cual indica una bilateralidad (Sig=0.00) menor a la de la regla de decisión ($p<0.05$) por consiguiente se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula ; El valor arrojado por el Rho de Spearman es de 0,591 y al momento de comparar con la tabla 05 se deduce que existe una relación positiva media. Para esta investigación se tienen como referentes teóricos a: Schaufeli (2009) Experimentar un entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío gracias a la motivación que se percibe en el ambiente laboral, y a Garcia, M. (2003) en su artículo nos indica que la efectividad organizacional es un conjunto de criterios universales apropiados basados en percepción y objetivos (por ejemplo: adaptación,

flexibilidad, supervivencia, entre otras) las cuales deben estar incluidas en todas las investigaciones; Como referente Metodológico a Delgado , E. & Ventura R. (2018) la cual tiene la siguiente metodología : cuantitativa de diseño descriptivo – correlacional. Con una población de 83 docentes, se utilizó como objeto de medición el cuestionario y como problemática similar a Nerstad, Wong & Richardsen (2019) en su artículo científico concluye que: un clima de desempeño, con su énfasis en la comparación social, puede mejorar, y un clima de dominio, que se centra en el crecimiento, la cooperación y el esfuerzo, puede mitigar la probabilidad de que los empleados se vuelvan cínicos hacia el trabajo, una dimensión importante del agotamiento.

- Se tiene como objetivo específico determinar la relación de la dimensión Absorción y la variable efectividad Organizacional de la empresa TransMad S.A.C , Comas 2019 , para la demostración de esta investigación se utilizó el Rho de Spearman la cual indica una bilateralidad (Sig=0.00) menor a la de la regla de decisión ($p < 0.05$) por consiguiente se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula ; El valor arrojado por el Rho de Spearman es de 0,785 y al momento de comparar con la tabla 05 se deduce que existe una relación positiva considerable. Para esta investigación se tienen como referentes teóricos a: Schaufeli (2009) Percibir el tiempo ligeramente ya que el colaborador se encuentra plenamente concentrado y envuelto en sus labores, por lo cual es difícil despegarse de sus labores. y a Garcia, M. (2003) en su artículo nos indica que la efectividad organizacional es un conjunto de criterios universales apropiados basados en percepción y objetivos (por ejemplo: adaptación, flexibilidad, supervivencia, entre otras) las cuales deben estar incluidas en todas las investigaciones; Como referente Metodológico a Arraigada M. & Pujol L. (2018) en su artículo cuenta con la siguiente metodología: 2 muestras independientes y no probabilísticas de trabajadores argentinos siendo una muestra de 642, se utilizó un cuestionario presencial uniforme, se realizaron análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach), y como problemática similar a: Velazquez , C.(2018) concluye que: existe relación entre ambas variables la cual sirve para tener una buena dirección y control organizacional.

V. Conclusiones

- Se afirma que hay una relación existente de forma positiva considerable entre las variables Engagement y Efectividad organizacional
- Se afirma que hay una relación existente de forma positiva media entre la dimensión Vigor y Efectividad organizacional
- Se afirma que hay una relación existente de forma positiva media entre la dimensión dedicación y la variable Efectividad organizacional
- Se afirma que hay una relación existente de forma positiva considerable entre la dimensión Absorción y la variable Efectividad organizacional

VI. Recomendaciones

- Se solicita brindar más información a los colaboradores con el fin de poder manejar la herramienta del Marketing Digital de una forma eficaz y sin mucho margen de error, lo cual generaría no solo un aumento de ventas sino una posible captación de clientes potenciales.
- El precio que maneja la empresa debe ser manejable, cabe decir se requiere reorganizar los estándares de precios tanto reales como virtuales con el fin de no perder clientes
- Enfocar a los colaboradores en la buena atención al cliente brindándoles las facilidades de pago, instrucción, información y sobre todo recomendar la visita de la página web para mejorar el nivel de visitas con el propósito de expandirse a nivel virtual.
- Las negociaciones reales deben tener la misma eficacia que las negociaciones vía web, se busca brindar ayuda sobre el uso de web hacia los clientes y la posible creación de apps con el fin de facilitar el acceso a la publicidad digital.

REFERENCIAS

- Arango (2015) "Prácticas de recursos humanos y su relación con el Engagement de los empleados en una institución de educación superior en la ciudad de Bogotá – Colombia" para obtener el grado de maestría en Dirección, escuela de administración Universidad del Rosario Bogotá Colombia 2015. Recuperado: [:http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11501/80232071-2015.pdf](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11501/80232071-2015.pdf)
- Arraigada M. & Pujol L. (2018) propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 31-45 Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612018000200031&lang=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.11144/javeranacalppsi16-2.ppv>].
- Bakker (2017) Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational dynamics* 46(2) p. 67-75 From: https://www.tib.eu/en/search/id/BLSE%3Avdc_100045579076.0x000001/Strategic-and-proactive-approaches-to-work-engagement/ [ISSN: 0090-2616].
- Ballesteros C. (2019) La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. From: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1684-09332019000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>].
- Balwant, P. (2019) The Role of Leader Distance in the Relationship between Transformational Leadership, Work Engagement, and Performance in Undergraduate Project Teams Vol. 94 Num. 6 (Journal of Education for Business) Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?q=engagement+balwant&id=EJ1222356> [ISSN: 0883-2323].
- Bernal , C. (2006) Metodología de la investigación para administración (p.12) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA113&dq=investigacion+correlacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjF_PT44P3kAhUvIjQIHSlAIoQ6AEINjAC#v=onepage&q=investigacion%20correlacional&f=false [ISBN:970-26-0645-4].
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Education. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5ZYFQgAACAAJ&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Colombia:+Pearson+Education.&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwuijMHmhYPIAhVO1VkKHR1LB5oQ6AEIKDAA> [ISBN: 9586990028, 9789586990028].
- Bobadilla, M; Callata, C. y Caro, A. (2015) en su tesis "Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El Rol De La Orientación Cultural En Una Empresa Global" para obtener

el grado de Magíster, en la Universidad del Pacifico

del Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali_Tesis_materia_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Céspedes, C. (2017) El Empowerment y su relación con la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres – 2017 (Tesis para optar el grado de licenciado en administración). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17132>

Delgado, E. & Ventura R. (2018) Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27622>

Espinosa, S. (2017) en su tesis “El Engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios” para obtener el grado de maestro en la Universidad Peruana de Ciencia Aplicadas Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf;jsessionid=F908D03CFAF0880DF78EC6252709B766?sequence=5

Farina L., Rodrigues G. & Hutz C. (2018) Low and Engagement at Work: A Literature Review. Psico-USF, 23(4), 633-642. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712018000400005&lang=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712018230404>].

García E. (2014) Enlace. Capital social, conocimiento y efectividad organizacional Vol. 11 núm.3 (artículo científico publicado en Universidad de Zulia) Recuperado de: <https://doaj.org/article/db1afc925e96459f874ffb8030edd188> [ISSN: 1690-7515].

García, M. (2003) Efectividad organizacional: Concepto y evaluación Vol.2 (artículo científico) Recuperado de: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1989/vol2/arti3.htm> [ISSN: 1154-8245].

Gonzales J. & Ruiz, P. (2011) Investigación cualitativa versus cuantitativa: ¿dicotomía metodológica o ideológica? Index Enferm 189-193. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962011000200011 [DOI: <http://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000200011>].

Graciela R. (2019) Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. Psicogente, 22(41), 272-289. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372019000100272&lang=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>].

Hurtado, I & Garrido, J. (2007) Los libros de EL NACIONAL Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio. (p.103) Recuperado de:

- https://books.google.com.pe/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA103&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjsz-uO9_3kAhVBQ6wKHVhIDEYQ6AEILzAB#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false [ISBN:978-980-388-284-6].
- Jansen E., Rauch T. & Erasmus M. (2019) Community outcomes of occupational therapy service-learning engagements: perceptions of community representatives. 49(1): 12-18. Recuperado de: http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-38332019000100003&lang=es [DOI: <http://dx.doi.org/10.17159/2310-3833/2019/vol49n1a3>].
- Lupano M. & Waisman S. (2018) Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad., 18(2), 77-89 Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000200006&lang=es [ISSN: 2451-6600].
- Malden & Bailey (2017) Engagement. Organizational dynamics 46(2) p. 113-119 From: https://www.tib.eu/en/search/id/BLSE%3Avdc_100045579017.0x000001/Engagement/ [ISSN: 0090-2616].
- Marisut, G. (2015) ENTUSIASMO POR EL TRABAJO (ENGAGEMENT): UN ESTUDIO DE VALIDEZ EN PROFESIONALES DE LA DOCENCIA EN LIMA, PERÚ Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf> [ISSN: 2233-7666, 1729-4827].
- Martins L. & Duarte J. (2019) proposta de um modelo de avaliação do nível de engajamento do estudante da modalidade a distância. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), 24(1), 8-25. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772019000100008&lang=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/s1414-40772019000100002>].
- Maruja A. & Carhuacasma M. (2018) Gestión directiva por competencias y la Efectividad Organizacional del personal en Essalud Huancavelica -2018 (Tesis para optar el grado de licenciado en administración). Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2267>
- McCormack & Dewing (2015) Engagement: a critique of the concept and its application to person-centred care. Creative Commons Attribution Non-Commercial 3.0 License. 5(6) From: <https://www.fons.org/library/journal/volume5-person-centredness-suppl/article6>[DOI: 10.19043 / ipdj.5SP.008].
- Mercali G. & Costa S. (2019) ANTECEDENTS OF WORK ENGAGEMENT OF HIGHER EDUCATION PROFESSORS IN BRAZIL. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 20(1), eRAMG190081. Recuperado de:

- http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712019000100301&lang=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190081>].
- Miravalles (2016) “El Engagement en Teletrabajadores y Trabajadores de empresas de Sistemas de la ciudad Córdoba” (tesis de licenciada), Universidad Siglo 21, Argentina. Recuperado de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13028/MIRAVALLS%20Ana%20Luc%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mohammad, N. (2000) Metodología de la investigación. Diseño de la investigación cuantitativa (p.91) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA91&dq=investigacion+descriptiva&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwithNC83_3kAhUC16wKHXygDdUQuwUILDAA#v=onepage&q=investigacion%20descriptiva&f=false [ISBN:968-18-5517-8].
- Mohammad, N. (2005) Metodología de la investigación 2 ed. (p.44) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA44&dq=tipo+de+investigaciones+aplicada&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiSuJy1__3kAhVTsZ4KHRN3DxYQ6AEIKDAA#v=onepage&q=tipo%20de%20investigaciones%20aplicada&f=false [ISBN:968-18-5517-8].
- Narvaez, P.(2006) Metodología de la investigación científica y bioestadística (p.276) Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KfscYYsconYC&pg=PA276&dq=poblacion+metodologia&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi5kozSgYPIAhUQy1kKHW2cACwQ6AEIOzAD#v=onepage&q=poblacion%20metodologia&f=false> [ISBN: 956-284-485-4].
- Nerstad, C., Wong S. & Richardsen A. (2019) Can engagement Go Awry and Lead Burnout? The Moderating Role of the Perceived Motivational Climate. (Int. J. Environ Res Public Health. — Article Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6603860/?tool=pmcentrez&report=abstract> [DOI: 10.3390/ijerph16111979].
- Nobuyuki, I. & Mitsuru M. (2018) Job performance explains work engagement. Vol. 17 Núm. 4 (Annals of Business Administrative Science. J-STAGE). Recuperado de: https://www.jstage.jst.go.jp/article/abas/17/4/17_0180712a/_article/-char/ja/ [DOI: <https://doi.org/10.7880/abas.0180712a>].
- Nunes C., Duarte C., & Dill, S. (2019) Cross-Cultural Adaptation and Evidence of Validity of the Questionnaire d’Engagement Paternel. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 34, e3439. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722018000100408&lang=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3439>].

- Palacios, K. & Souza, M. (2018) Professional self-concept: Prediction of teamwork commitment. *Revista de Psicología (PUCP)*, 36(2), 465-490. From: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0254-92472018000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.18800/psico.201802.003>].
- Ribeiro A., Isabel A. & Marta P. (2019) Predictors of school affective engagement during elementary school: A systematic review. *Análise Psicológica*, 37(2), 193-207 Recuperado de: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312019000200006&lang=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.14417/ap.1547>].
- Rivera, P. (2019) Modelo de sistemas variables para la Efectividad Organizacional en la dirección de promoción y protección de los derechos fundamentales y de la Seguridad y Salud en el trabajo – Junín 2019 (Tesis para optar el grado de ingeniera de sistemas). Recuperado de: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4988/T010_47882971_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rothmann, Jorgensen & Hill (2011) Coping and work engagement in selected South African organisations. *SA Journal of Industrial Psychology* 37(1) From: <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/962> [DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.962>].
- Saks (2017) Translating Employee Engagement Research into Practice. *Organizational dynamics* 46(2) p. 76-86 From: https://www.tib.eu/en/search/id/BLSE%3Avdc_100045579048.0x000001/Translating-Employee-Engagement-Research-into-Practice/ [ISSN: 0090-2616].
- Salanova, M. (2009) El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión Vol. 379 (p. 2) *Psicología Positiva* Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=S_1iPgAACAAJ&dq=engagement+empresarial++vigor&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiGx5Pc44L1AhWspFkKHTb_CoMQ6AEIKDAA [ISBN: 8420668540, 9788420668543].
- Sánchez, J. (2012) Los métodos de investigación (p.82) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=YROO_q6-wzgC&printsec=frontcover&dq=metodo+hipotetico+deductivo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj4g8-zgP7kAhVEX60KHd5tCNMQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false [ISBN: 978-84-9969-027-8, 978-84-7978-624-3].
- Schaufeli, W. (2009) Cuando el trabajo se convierte en pasión. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=S_1iPgAACAAJ&dq=Entusiasmo+en+el+trabajo

- +schaufeli&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjVoozf-4jmAhXQrFkKHbpbAMkQ6AEIKDAA [ISBN: 8420668540, 9788420668543].
- Serralde, A. (2012) ¿Qué es la teoría de la efectividad Organizacional? Reddin Consultants. (Artículo científico) Recuperado de: <http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Qu%C3%A9-es-la-Teoria-de-Efectividad-Organizacional.pdf> [ISSN: 1856-1810].
- Velazquez , C.(2018) Gestión del Conocimiento y la Efectividad Organizacional en el centro de operaciones Lima de la empresa Ecocentury S.A.C. Chorrillos – 2018(Tesis para optar el grado de licenciada en administración) Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/684>
- Viedma, C. (2015) Estadística descriptiva e inferencial y una introducción al método científico: con un apéndice al método. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=auvltAEACAAJ&dq=metodo+inferencial&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjgjayKy4XlAhWC2FkKHbmkCgsQ6AEIKDAA> [ISBN: 8494372408, 9788494372407].

ANEXOS

Matriz de consistencia

MATRIZ RELACIONAL				MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN								
Problemas		Objetivos	Hipótesis	Variables		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones /Indicadores		Escala de Medición		
General	¿Cuál es la relación entre Engagement y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019?	Determinar la relación entre Engagement y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019	Existe relación significativa entre Engagement y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019	Variable 1	Engagement	Salanova, M. (2009) Es el estado psicológico en el cual el colaborador se caracteriza por demostrar altos niveles de energía y vigor, demostrando dedicación y entusiasmo por el trabajo, llevando a una concentración y total absorción de las actividades laborales.	Se aplica el engagement en el trabajo considerando las tres dimensiones propuestas como son Absorción, vigor y dedicación, utilizando el instrumento (cuestionario) en base a la Escala de Likert, para el procesamiento de datos se usó el SPSS 24	Variable 01: Engagement		ORDINAL		
								DIMENSIONES	INDICADORES		ITEMS	Niveles y rangos
								Vigor	- Energía - Voluntad -Resiliencia		1-2-3-4-5-6	Nunca Casi Nunca
								Dedicación	- Entusiasmo - Orgullo		7-8-9-10	A veces
								Absorción	- Concentración - Conexión - Comunicación. - Asertividad.		11-12-13-14	Casi siempre Siempre

MATRIZ RELACIONAL			MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN								
Problemas específicos		Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones /Indicadores			Escala de Medición	
Específicos	1. ¿Cuál es la relación entre Vigor y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019?	Determinar la relación entre Vigor y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019	Existe relación significativa entre Vigor y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019	Variable 2	Efectividad Organizacional	García, M. (2003) Efectividad organizacional: Concepto y evaluación Vol.2 (artículo científico) La efectividad organizacional es un conjunto de criterios universales apropiados basados en percepción y objetivos (por ejemplo: adaptación, flexibilidad, supervivencia, entre otras) las cuales deben estar incluidas en todas las investigaciones.	Se busca emplear en la organización considerando las dimensiones propuestas con el fin de obtener una mayor eficacia en el entorno laboral y en toda la organización.	Variable 02: Efectividad organizacional			ORDINAL
	2. ¿Cuál es la relación entre Dedicación y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019?	Determinar la relación entre Dedicación y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019	Existe relación significativa entre Dedicación y la efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019								
	3. ¿Cuál es la relación entre Absorción y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019?	Determinar la relación entre Absorción y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019	Existe relación significativa entre Absorción y Efectividad Organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019								

Instrumento de medición de la variable 01

“Engagement y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019”

VARIABLE 01: Engagement

OBJETIVO: Determinar la relación entre engagement y efectividad organizacional de la empresa Transmad S.A.C., Comas, 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
N	CN	A	CS	S

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	A	CS	S
1	Mi energía es buena en mi trabajo					
2	Mi energía contagia a mis compañeros					
3	Todas las mañanas tengo la voluntad de ir trabajar					
4	Las tareas más difíciles las cumplo con ganas					
5	Cuando ocurren problemas continuos hasta cumplir					
6	Cuando algo es estresante continuo trabajando					
7	Realizo mi trabajo con mucho entusiasmo y alegría					
8	Realizo mi trabajo con ganas de conseguir más.					
9	Mi trabajo es gratificante					
10	Mi trabajo tiene mucho significado para mi					
11	El tiempo pasa más rápido cuando trabajo					
12	Mis tareas están en armonía con mis acciones					
13	Las tareas que realizo son con un buen fin					
14	Me siento en sincronía con mi trabajo					

Gracias por su colaboración

Instrumento de medición de la variable 02

“Engagement y Efectividad organizacional de la empresa TransMad S.A.C., Comas 2019”

VARIABLE 02: Efectividad Organizacional

OBJETIVO: Determinar la relación entre engagement y efectividad organizacional de la empresa Transmad S.A.C., Comas, 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
N	CN	A	CS	S

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	A	CS	S
1	La empresa traza metas acordes a mi capacidad					
2	Las metas propuestas son alcanzables					
3	Los objetivos de la empresa son claros					
4	Entiendo los objetivos de la empresa					
5	Los objetivos son alcanzables					
6	Cumplo los objetivos a tiempo					

Gracias por su colaboración

Validación de expertos

Título de la investigación: "ENGAGEMENT Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TRANSMAD S.A.C., COMAS 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: JOYCE FAFAN COBENAS							
Apellidos y nombres del experto: <u>DR. DR. ROGER CESAR</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ENGAGEMENT	VIGOR	ENERGIA	Mi energía es buena en mi trabajo.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Mi energía contagia a mis compañeros.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		VOLUNTAD	Todas las mañanas tengo la voluntad de ir a trabajar.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Las tareas más difíciles las cumplo con ganas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DEDICACION	RESILIENCIA	Cuando ocurren problemas continuo hasta cumplir.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Cuando algo es estresante continuo trabajando		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		ENTUSIASMO	Realizo mi trabajo con mucho entusiasmo y alegría.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Realizo mi trabajo con ganas de conseguir más.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		ORGULLO	Mi trabajo es gratificante.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Mi trabajo tiene mucho significado para mí.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	CONCENTRACION	CONEXION	El tiempo pasa más rápido cuando trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Mis tareas están en armonía con mis acciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Las tareas que realizo son con un buen fin.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	ABSORCION	CONEXION	Me siento en sincronía con mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			La empresa trata metas acorde a mi capacidad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Las metas propuestas son alcanzables.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	PERCEPCION	METAS.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	OBJETIVOS	CLARIDAD	Los objetivos de la empresa son claros		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Entiendo los objetivos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		ALCANZABLE	Los objetivos son alcanzables.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Cumplo los objetivos a tiempo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Fecha: <u>25/10/2019</u>				

Título de la Investigación: "ENGAGEMENT Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TRANSMAD S.A.C., COMAS 2019"							
Apellidos y nombres del Investigador: JOYCE FAFAN COBENAS							
Apellidos y nombres del experto: CRISTINA ESCOBAR TERNERO							
ASPECTO POR EVALUAR							OPINIÓN DEL EXPERTO
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ENGAGEMENT	VIGOR	ENERGIA	Mi energía es buena en mi trabajo.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Mi energía contagia a mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		VOLUNTAD	Todas las mañanas tengo la voluntad de ir a trabajar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Las tareas más difíciles las cumpla con ganas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	DEDICACION	RESILIENCIA	Cuando ocurren problemas continuo hasta cumplir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Cuando algo es estresante continuo trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		ENTUSIASMO	Realizo mi trabajo con mucho entusiasmo y alegría.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Realizo mi trabajo con ganas de conseguir más.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		ORGULLO	Mi trabajo es gratificante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Mi trabajo tiene mucho significado para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	ABSORCION	CONCENTRACION	El tiempo pasa más rápido cuando trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Mis tareas están en armonía con mis acciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Las tareas que realizo son con un buen fin.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	CONEXION		Me siento en sincronía con mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			La empresa traza metas acorde a mi capacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Las metas propuestas son alcanzables.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	PERCEPCION	METAS		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	OBJETIVOS	CLARIDAD	Los objetivos de la empresa son claros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Entiendo los objetivos de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Los objetivos son alcanzables.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	ALCANZABLE		Cumpla los objetivos a tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Fecha: 26/06/19				

Título de la investigación: "ENGAGEMENT Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TRANSMAD S.A.C. 2019"

Apellidos y nombres del investigador: JOYCE FARFAN COBENAS

Apellidos y nombres del experto: DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ENGAGEMENT	VIGOR	ENERGIA	Mi energía es buena en mi trabajo.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
			Mi energía contagia a mis compañeros.		/		
		VOLUNTAD	Todas las mañanas tengo la voluntad de ir a trabajar.		/		
			Las tareas más difíciles las cumpla con ganas.		/		
		RESILIENCIA	Cuando ocurren problemas continuo hasta cumplir.		/		
			Cuando algo es estresante continuo trabajando		/		
	DEDICACION	ENTUSIASMO	Realizo mi trabajo con mucho entusiasmo y alegría.		/		
			Realizo mi trabajo con ganas de conseguir más.		/		
		ORGULLO	Mi trabajo es gratificante.		/		
	ABSORCION		Mi trabajo tiene mucho significado para mí.		/		
		CONCENTRACION	El tiempo pasa más rápido cuando trabajo		/		
		CONEXION	Mis tareas están en armonía con mis acciones.		/		
		Las tareas que realizo son con un buen fin.	/				
		Me siento en sincronía con mi trabajo.	/				
		La empresa traza metas acorde a mi capacidad.	/				
EFFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	PERCEPCION	METAS	Las metas propuestas son alcanzables.	/			
	OBJETIVOS	CLARIDAD	Los objetivos de la empresa son claros	/			
		Entiendo los objetivos de la empresa.	/				
ALCANZABLE		Los objetivos son alcanzables.	/				
		Cumplo los objetivos a tiempo.	/				
		Fecha ___/___/___					

[Firma]

Título de la investigación: "ENGAGEMENT Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TRASNMIAD S.A.C. 2019"

Apellidos y nombres del investigador: JOYCE FARFAN COBENAS

Apellidos y nombres del experto: MBA. BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ENGAGEMENT	VIGOR	ENERGIA	Mi energía es buena en mi trabajo.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
			Mi energía contagia a mis compañeros.		/		
		VOLUNTAD	Todas las mañanas tengo la voluntad de ir a trabajar.		/		
			Las tareas más difíciles las cumpla con ganas.		/		
	DEDICACION	RESILIENCIA	Cuando ocurren problemas continuo hasta cumplir.		/		
			Cuando algo es estresante continuo trabajando		/		
		ENTUSIASMO	Realizo mi trabajo con mucho entusiasmo y alegría.		/		
			Realizo mi trabajo con ganas de conseguir más.		/		
	ABSORCION	ORGULLO	Mi trabajo es gratificante.		/		
			Mi trabajo tiene mucho significado para mí.		/		
		CONCENTRACION	El tiempo pasa más rápido cuando trabajo		/		
		CONEXION	Mis tareas están en armonía con mis acciones.		/		
EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	PERCEPCION		Las tareas que realizo son con un buen fin.	/			
			Me siento en sincronía con mi trabajo.	/			
		METAS	La empresa traza metas acorde a mi capacidad.	/			
			Las metas propuestas son alcanzables.	/			
	OBJETIVOS	CLARIDAD	Los objetivos de la empresa son claros	/			
			Entiendo los objetivos de la empresa.	/			
		ALCANZABLE	Los objetivos son alcanzables.	/			
			Cumplo los objetivos a tiempo.	/			
			Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u>				